



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW



Klimawin BW

Bericht

2024/25

PP.rt Klinik für Psychiatrie und Psychosomatik Reutlingen

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Über uns	3
1.1 Unternehmensdarstellung	3
1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz	4
2. Die Klimawin BW	5
2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region	5
2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW	5
2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg	6
3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement	7
3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen	7
3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort	8
4. Unsere Schwerpunktthemen	9
4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte	9
4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind	9
4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz	10
4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	10
5. Weitere Aktivitäten	20
6. Unser Klimawin BW-Projekt	23
6.1 Das Projekt	23
6.2 Art und Umfang der Unterstützung	24
6.3 Ergebnisse und Entwicklungen	24
6.4 Ausblick	24
Impressum	25

1. Über uns

1.1 Unternehmensdarstellung

In der Gemeinnützigen Gesellschaft für Psychiatrie Reutlingen (PP.rt) ist die klinische Versorgung psychisch kranker Menschen unter einem Dach organisiert. Über den bisherigen Auftrag der gemeindenahen Grundversorgung hinaus ist es heute Aufgabe der PP.rt, eine spezialisierte Vollversorgung für psychisch kranke Menschen der Stadt Reutlingen und der umliegenden Städte und Gemeinden zu bieten.

Die PP.rt bietet ambulante, teilstationäre sowie stationäre und stationsäquivalente Behandlung (StäB), die sich möglichst passgenau am individuellen Bedarf psychisch kranker Menschen orientiert. Unsere fachspezifische Organisation ermöglicht nahtlose Übergänge zwischen den verschiedenen Versorgungsangeboten, sodass Sie je nach Krankheitsverlauf und Krankheitsphase in der Intensität und mit den Angeboten behandelt werden, die zu Ihren Bedürfnissen und Ressourcen passen.

Die gemeindenahе und sektorenübergreifende Versorgung wird zusätzlich verbessert durch die enge Zusammenarbeit mit der Schwestergesellschaft, der Gemeinnützigen Gesellschaft für Gemeindepsychiatrie Reutlingen (GP.rt). Sie umfasst die Angebote der Sozialpsychiatrie in Reutlingen. Diese enge Zusammenarbeit ermöglicht eine Bündelung verschiedener Leistungsbereiche und somit eine umfassende sowie lückenlose Begleitung und Unterstützung psychisch kranker Menschen.

Die PP.rt bietet 86 teilstationäre Behandlungsplätze sowie 155 vollstationäre Behandlungsplätze, davon 15 stationsäquivalente Behandlungsplätze (StäB). Jährlich werden rund 920 Patient*innen teilstationär, ca. 7.500 ambulant und mehr als 2.350 Patient*innen vollstationär behandelt.

Die PP.rt beschäftigt ca. 400 Mitarbeitende. Derzeit stehen 15 Ausbildungsplätze in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie 6 Ausbildungsplätze in der Altenpflegehilfe zur Verfügung. Darüber hinaus werden Praktikumsplätze und FSJ-Einsatzstellen in verschiedenen Fach- und Tätigkeitsbereichen angeboten. Die PP.rt ist Lehrkrankenhaus der Eberhard Karls Universität Tübingen für das Fachgebiet Psychiatrie und Psychotherapie. Entsprechend erfolgt die studentische Ausbildung im Praktischen Jahr in der Klinik in verschiedenen Abteilungen.

Die PP.rt ist eine Tochtergesellschaft der BruderhausDiakonie und des Zentrums für Psychiatrie Südwürttemberg. Sie ist Mitglied im Diakonischen Werk Württemberg. Die Vergütung erfolgt nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Württemberg (in Anlehnung an den TVöD).

Die Unternehmenskultur der PP.rt ist durch Wertschätzung und Nachhaltigkeit in allen Bereichen gekennzeichnet. Wirtschaftlich, gesellschaftlich und ökologisch verantwortliches Handeln ist für die PP.rt selbstverständlich und im Leitbild verankert.



PP.rt

1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Arbeit im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Aktivitäten im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die Klimawin BW

2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region

Mit der Unterzeichnung der Klimawin BW bekennen wir uns zu unserer ökologischen, ökonomischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

2.2.1 Klima und Umwelt

Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

„Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“

Leitsatz 04 – Biodiversität

„Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein.“

Leitsatz 05 – Produktverantwortung

„Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

2.2.2 Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.“

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

2.2.3 Ökonomischer Erfolg und Governance

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

Leitsatz 11 – Transparenz

„Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.“

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg

Ausführliche Informationen zur Klimawin BW und zu weiteren Mitgliedern finden Sie unter: www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin

3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die Klimawin BW wurde unterzeichnet am: 12.02.2024

3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

Leitsatz	Adressierter Leitsatz	Schwerpunktsetzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 01 – Klimaschutz	ja	ja	ja
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	ja	nein	nein
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	ja	nein	nein
Leitsatz 04 – Biodiversität	ja	nein	nein
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	ja	nein	nein
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	ja	nein	nein
Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	ja	ja	ja
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	ja	nein	nein
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	ja	nein	nein
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	ja	nein	nein
Leitsatz 11 – Transparenz	ja	nein	nein
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	ja	nein	nein

3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: „Insektenhotels und Vogelhäuser in unseren Patientengärten“

Schwerpunktbereich:

ökologische Nachhaltigkeit: ja

soziale Nachhaltigkeit: nein

Art der Förderung

finanziell: ja

materiell: ja

personell: ja



PP.rt, 2023

4. Unsere Schwerpunktthemen

4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte

Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte- und Wohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Was wir in unserem Unternehmen tun, hat Konsequenzen für Menschen - bei uns, anderswo und für spätere Generationen. Ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte hängen dabei eng miteinander zusammen. Ein verantwortungsvolles und nachhaltiges Wirtschaften gehört zu unserem Selbstverständnis. Dabei orientieren wir uns an den nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen. Klimaschutz und die damit zusammenhängenden Maßnahmen gehören zu den Grundlagen unseres unternehmerischen Handelns.

Unsere Arbeit orientiert sich am christlichen Menschenbild mit der Überzeugung des bedingungslosen Wertes jeder einzelnen Person. Wir achten ihre Würde und anerkennen ihr Recht auf Selbstbestimmung im Rahmen des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Jedem einzelnen Menschen mit seinem sozialen, kulturellen und religiösen Hintergrund begegnen wir vorurteilsfrei. Toleranz, Empathie und Wertschätzung sind dabei unabdingbar.

Damit alle Mitarbeitende ihre Arbeit kompetent und gesundheitserhaltend durchführen können, setzen wir uns dafür ein, dass die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Fachliche und persönliche Entwicklung, Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden gefördert. Wir begegnen uns mit gegenseitiger Wertschätzung.

Vertrauen, Transparenz und eine enge Zusammenarbeit mit den Netzwerken und Hilfesystemen vor Ort sind wichtige Bausteine unserer Professionalität. Unsere Angebote umfassen die Behandlung und Versorgung von Menschen mit psychischen Erkrankungen aus der Region Reutlingen. Unser Anspruch ist es, eine bestmögliche Versorgung

in den vielfältigen Lebenslagen anzubieten, die sich an den Fähigkeiten und Bedürfnissen der jeweiligen Person orientiert. Dafür setzen wir uns auch im gesellschaftlichen und politischen Raum ein. Insbesondere fühlen wir uns der Region verpflichtet, in der und für die wir tätig sind.

4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz

4.3.1 Zielsetzung

Seit dem Jahr 2018 ist die Stationsäquivalente Behandlung (StäB) fester Bestandteil der aufsuchenden klinischen Versorgung, seit 2024 können auch die PIA-Leistungen (Psychiatrische Institutsambulanz) zunehmend im häuslichen Umfeld unserer Patient*innen in multiprofessionellen Teams erbracht werden. Die therapeutische und pflegerische Arbeit orientiert sich an den individuellen Möglichkeiten und Bedürfnissen der einzelnen Patient*innen. Dieses impliziert zunehmend aufsuchende Arbeit im häuslichen Umfeld, um Menschen in ihrer Lebenswelt zu begleiten und zu unterstützen. Diese aufsuchende Arbeit wird im Wesentlichen mit Kraftfahrzeugen durchgeführt. Für das Berichtsjahr standen wir vor der Herausforderung die Zunahme der Behandlungen im häuslichen Umfeld durch eine nachhaltige und klimaschonende Mobilität sicherzustellen.

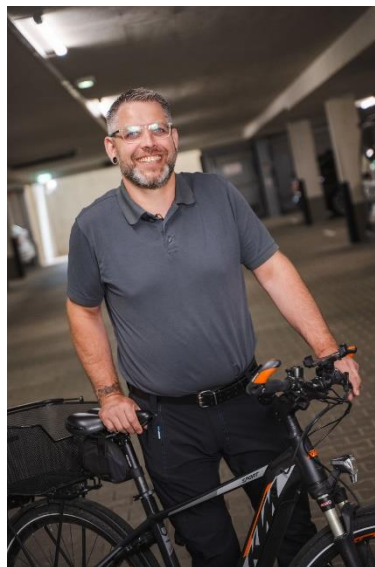
Der hausinterne Hol- und Bringdienst wird aktuell noch über das PP.rt Hausmeisterteam in einem konventionell angetriebenen Verbrenner-Fahrzeug realisiert. Umstellung unseres Hol- und Bringdienst auf nachhaltige Technologien ist ein weiterer Schritt in Richtung einer klimafreundlichen Zukunft. Im Berichtszeitraum sollten die Fahrten analysiert und der Prozess effizient gestaltet werden. Ziel war es Fahrten zu reduzieren und trotzdem die Zuverlässigkeit dieses Unterstützungsprozesses in gleichbleibender Qualität gewährleisten zu können.

Die Geschäftsführung und die Leitungskräfte der PP.rt sind davon überzeugt, dass Klimaschutz und die damit verbundenen Maßnahmen heute und zukünftig verstärkt Bedeutung zugemessen werden sollen. Mit KLIMAWIN wollen wir bisher eingeführte Maßnahmen reflektieren und erweitern und unsere tägliche Arbeit bewusst nachhaltiger gestalten. Es gilt, noch zusätzliche Potenziale zu identifizieren und zu realisieren - im Kleinen wie im Großen.

Um die Mitarbeitenden, auf den einzelnen Einheiten, zum Thema Klimanachhaltigkeit zu erreichen, wurden „Klima- Aktionen“ eingeführt. Auf diese Weise sollte in den einzelnen Bereichen sensibilisieren und die Aufmerksamkeit im alltäglichen Arbeiten gefördert werden. Hierbei stand, unter anderem, eine klimafreundliche Gestaltung des Arbeitsweges im Vordergrund.

4.3.2 Ergriffene Maßnahmen

- Fortführung der Elektrifizierung unseres Fuhrparks
- Nachhaltigere Gestaltung des Hol- und Bringdienst
- Attraktivität für den Arbeitsweg mit dem Fahrrad und ÖPNV steigern
- Berechnung des ökologischen Fußabdrucks und Emissionsreduktion in den Bereichen Gebäudeversorgung und Mobilität



PP.rt, 2024

4.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Im Leitsatz 01 - Klimaschutz konnten wir folgende Ergebnisse und Entwicklungen erzielen.

- Fortführung der Elektrifizierung unseres Fuhrparks

Durch die Anschaffung zwei neuer Elektrofahrzeuge und Verkauf eines Verbrennerfahrzeuges wurde der Fuhrpark weiter elektrifiziert. Zusätzlich wurde die unternehmensinterne Ladeinfrastruktur erweitert, sodass alle Elektrofahrzeuge mit Strom aus den PV-Anlagen bzw. dem eingekauften Ökostrom (CO²-neutral) geladen werden. In den kommenden Jahren soll der Fuhrpark weiter elektrifiziert und alte Verbrennerfahrzeuge durch Elektrofahrzeuge ersetzt werden.

- Nachhaltigere Gestaltung des Hol- und Bringdienst

In der Analyse ergab sich, dass sich die Fahrten in der Regel auf Strecken zwischen den Standorten und der wochentäglichen Fahrt zur BruderhausDiakonie beschränken. In ei-

nem ersten Schritt wurde die Fahrt zur BruderhausDiakonie auf zwei Mal wöchentlich reduziert. Um die Qualität der Arbeitsprozesse nicht zu gefährden wurde das Intervall zwischenzeitlich auf drei Mal wöchentlich angepasst. Der Pendelverkehr zwischen den Unternehmensstandorten ist von vielschichtigen Arbeitsprozessen abhängig. Diese wurden versucht zu parallelisieren. Aufgrund von vielen unvorhergesehenen Arbeitsaufträgen konnten hier nur kleine Optimierungspotenziale umgesetzt werden. Trotzdem konnten die Kilometer (KM) für die Fahrten für den Hol- und Bringdienst reduziert werden (vgl. Kapitel 4.3.4). Das für den Hol- und Bringdienst vorgesehene Fahrzeug soll in der Zukunft durch ein Elektrofahrzeug ersetzt werden.

■ Attraktivität für den Arbeitsweg mit dem Fahrrad und ÖPNV steigern

Im Berichtsjahr wurde der Neubau für weitere Fahrradabstellmöglichkeiten am Standort Haus Dietrich Bonhoeffer abgeschlossen. Diese befinden sich in unmittelbarer Nähe zu einem Eingang, sind überdacht und gut beleuchtet. Zusätzlich wurde eine Ladebox zum Laden von E-Bike-Akkus installiert. Mitarbeitende können ihre Akkus für sie kostenlos laden. Außerdem wurde, zur bestehenden Gehaltszulage für Mobilität und Nachhaltigkeit ("MoNa"), im Sommer 2024 ein tariflicher Zuschuss für Abonnements im öffentlichen Personennahverkehr etabliert.

■ Berechnung des ökologischen Fußabdrucks und Emissionsreduktion in den Bereichen Gebäudeversorgung und Mobilität

Erstmalig wurde eine THG-Bilanz, für das Basisjahr 2023, für die PP.rt erstellt. Die Bilanz beinhaltet zusätzlich zu Scope 1 und 2 auch den, für das Unternehmen freiwilligen, Scope 3 (vgl. Kapitel 4.5.3).

4.3.4 Indikatoren

- **Indikator 1:** Fortführung der Elektrifizierung unseres Fuhrparks
- Anteil der Elektrofahrzeuge am Gesamtfuhrpark: 9 von 15
- Zielsetzung: Elektrifizierung des Gesamtfuhrparkes mit Ausnahme von einem Sicherheitsbestand an einzelnen Verbrennern
- Im Berichtszeitraum wurden zwei Elektrofahrzeuge angeschafft und ein Verbrennerfahrzeug verkauft

Indikator 2: Erweiterung der elektrisch gefahrenen Kilometer im Fuhrpark

- Anteil der elektrisch gefahrenen Kilometern 2024: 59,75% (54.847 KM von 91.797 KM)
- Zielsetzung: Erhöhung des Anteiles an elektrisch gefahrenen Kilometern auf 90%
- Der Anteil ist im Vergleich zum Basisjahr nahezu gleich geblieben (59,75% vs. 60,06%)

Indikator 3: Reduktion der gefahrenen Kilometer im Hol- und Bringdienst mit einem Verbrennerfahrzeug

- Reduktion der Kilometer des Verbrennerfahrzeug im Hol- und Bringdienst: 997 KM
- Zielsetzung: Reduktion auf 0 Kilometer im Hol- und Bringdienst mit einem Verbrennerfahrzeug
- Im Berichtszeitraum wurden 7.715 KM gefahren und im Basiszeitraum wurden 8.712 KM gefahren

Indikator 4: Nutzung des Zuschuss für Abonnements im öffentlichen Personennahverkehr

- Anzahl der Mitarbeitende die einen Zuschuss für ein Abonnements im öffentlichen Personennahverkehr nutzen: 40
- Zielsetzung: Etablierung im Unternehmen in Abhängigkeit von der individuellen Länge des Arbeitsweges und der Verfügbarkeit des ÖPNVs für den individuellen Arbeitsweges.
- Im Berichtszeitraum wurde der Zuschuss erstmalig etabliert.

4.3.5 Treibhausgasbilanz

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir eine THG für das Bilanzierungsjahr 2023 erstellt. Hierbei wurden Scope 1; 2 und 3 erfasst und auf Basis dessen wurde das Reduktionsziel festgelegt.

Datenerfassung und Ziele zur Senkung der THG-Emissionen

Erfassungsbereiche	Ausgangsbilanz 2023	Zielsetzung und -erreichung		
	THG-Emissionen in t CO ₂ e	Zieljahr	Reduktionsziel in t CO ₂ e oder %	Zielerreichung in %
Direkte THG-Emissionen Scope 1	119,8	--	--	--
Indirekte THG-Emissionen Scope 2	61,6	--	--	--
Indirekte THG-Emissionen Scope 3	562,7	2026	10%	--

THG-Bilanz – Unsere Ausgangssituation

Die Datengrundlage für die erstellte CO₂-Bilanz ist das Jahr 2023. Der Scope 1 bezieht sich auf Emissionen aus stationärer und mobiler Verbrennung. Scope 2 bildet sich aus Strom und Fernwärme. Da Scope 1 und 2 stark von der Auslastung der Klinik abhängig sind, wollen wir für diesen Bericht keine konkreten Reduktionsziele festlegen. Aufgrund unseres Bezuges von Grünstrom entfallen die indirekten Emissionen aus zugekauftem Strom von Scope 2, wodurch wir unsere CO₂-Emissionen in diesem Bereich niedrig halten können. Der Scope 3 beinhaltet eingekaufte Güter und Dienstleistungen, Transport und Verteilung, Abfall, Geschäftsreisen sowie das Pendeln der Mitarbeitenden. Aufgrund unserer Mitarbeitendenbefragung zum Pendelverhalten im Jahr 2022 konnten wir detaillierte Fakten in die Berechnung der CO₂-Bilanz verwenden und von einer möglichst realistischen Hochrechnung profitieren. Die größten Anteile der entstandenen Emissionen aus Scope 3 betreffen die eingekauften Güter und Dienstleistungen sowie die Mitarbeitendenmobilität. Ausgehend von diesem Ergebnis streben wir vor allem in diesen zwei Bereichen in Zukunft eine Reduzierung des CO₂-Ausstoßes an.

THG-Bilanz – Unsere Zielerreichung

Um konkrete Aussagen treffen zu können, streben wir in Zukunft weitere regelmäßige Erfassung unsrer Co₂ Bilanz an.

THG-Bilanz – Ergriffene Maßnahmen und Entwicklungen

In Bezug auf Scope 1 wird die Heizungsanlage am vollstationären Standort, Haus Dietrich Bonhoeffer, in Zukunft erneuert. Bis dahin wurden alle Mitarbeitenden und Patient*innen zum optimalen Lüften und Heizen informiert. Zusätzlich wollen wir in Zukunft vermehrt den Fokus auf Elektrofahrzeuge legen.

In Scope 2 bestärken uns die Ergebnisse des THG-Bilanz-Berichts, unsere Bestrebungen zur Nutzung von Ökostrom sowie unserer Photovoltaik-Anlage. Dementsprechend streben wir einen Erhalt dieser Verwendungen an.

Außerdem erfolgen in Bezug auf Scope 3 eine neue Befragung der Mitarbeiterschaft bezüglich ihres Pendelverhaltens und die Umsetzung der sich daraus ergebenden Verbesserungsmöglichkeiten. Im Hinblick auf die Speiseversorgung konnte, in Zusammenarbeit mit dem uns beliefernden Unternehmen, bereits eine zukünftige Reduktion der Fleischangebote erzielt werden. Des Weiteren soll auf den Tageskliniken bei Gelegenheit eine Thematisierung von Nachhaltigkeitsaspekten mit den Patient*innen erfolgen, um auf die Auswirkungen der eigenen Ernährung aufmerksam zu machen. Zudem erreichte die Nachhaltigkeitsgruppe das Angebot von Hafermilch auf den Stationen.

4.3.6 Ausblick

Im Leitsatz 1 soll der Schwerpunkt der Nachhaltigkeitsaktivitäten weiterhin auf der Elektrifizierung des Fuhrparks und der Instandhaltung und Optimierung der verbrauchseffizienten Gebäude der PP.rt liegen.

Im Bereich der Mobilität streben wir an veraltete Bestandsfahrzeuge durch neue Elektrofahrzeuge kontinuierlich zu ersetzen. Das Ziel von 90% elektrisch gefahrenen Kilometer im Gesamtfuhrpark beinhaltet eine Sicherheitsreserve für Verbrennerfahrzeuge um bei einem Ausfall der Infrastruktur für Elektrofahrzeuge nach wie vor die Versorgungssicherheit der Patient*innen gewährleisten zu können.



PP.rt, 2024

Im Bereich der Energieverbräuche der Gebäude wurde durch die THG-Bilanzierung der sehr gute Ist-Zustand bestätigt. Dieses Niveau soll, trotz steigenden Nutzenden (insb. Personalzuwachs), gehalten werden und bestenfalls verbessert werden. Hierzu ist angestrebt, dass Mitarbeitende und Patient*innen auf Ihre Einflussmöglichkeiten zu Energieverbräuchen sensibilisiert werden. Dies soll über eine grafische Darstellung der Ergebnisse der THG Bilanzierung, Wiederholung und Etablierung des Nachhaltigkeitstages und Verankerung der Nachhaltigkeitsbemühungen in den Teams erfolgen. Parallel wird weiterhin die gebäudetechnischen Anlagen durch regelmäßige Überprüfungen und Wartungen instandgehalten. Zudem wird in den kommenden Jahren die Heizungsanlage am Standort Haus Dietrich Bonhoeffer erneuert.

Des Weiteren hat die THG-Bilanzierung Verbesserungspotential im Bereich der Arbeitswege der Mitarbeitenden und der eingekauften Speiseversorgung offengelegt. Eine Vorstellung der Ergebnisse und die individuellen Einflussmöglichkeiten sollen, wie im oben genannten Punkt, zu den Energieverbräuchen im Unternehmen verankert werden.

Zusätzlich soll in der kommenden Mitarbeitendenbefragung (Herbst 2025) das Thema individuelle Mobilität (insb. Arbeitsweg) in einer komprimierten Fassung erneut abgefragt werden. Nach Analyse der Ergebnisse werden ggf. weitere Anreize für eine umweltfreundliche Mobilität gesetzt.

Im Bereich der Speiseversorgung wird ein vegetarischer Tag in der Kantine im EchTAZ etabliert. Außerdem sollen die Patient*innen über die Kochgruppen zu einer umweltfreundlichen Ernährung informiert und sensibilisiert werden. Des Weiteren ist geplant die bestehenden Gesprächsrunden mit den Dienstleistern im Bereich der Speiseversorgung zu intensivieren, um von diesen ein umweltfreundlicheres Angebot der Versorgung zu erhalten.



PP.rt, 2024

4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

4.4.1 Zielsetzung

Die PP.rt ist ein familienfreundliches Unternehmen, das seine Mitarbeitenden aktiv dabei unterstützt, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen. Dies trägt maßgeblich zur Attraktivität unseres Unternehmens als Arbeitgeber bei.

Aktuell gibt es noch kein systematisches Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung für unsere Mitarbeitenden. Gemeinsam mit der Mitarbeitendenvertretung möchten wir dieses Thema stärker in den Fokus rücken. Wir planen unter anderem Angebote, die das Bewusstsein für die physische und psychische Gesundheit stärken sollen. Dabei liegt unser Schwerpunkt auf Maßnahmen zur Verringerung arbeitsbedingter körperlicher

und mentaler Belastungen sowie auf Schulungen. Zudem möchten wir bestehende Präventionsangebote externer Partner*innen stärker bekannt machen und entsprechende Kooperationen aufbauen.

Für das Jahr 2024/25 haben wir uns das Ziel gesetzt, die Gesundheit unserer Mitarbeitenden durch verhaltenspräventive Angebote – sowohl am Arbeitsplatz als auch außerhalb der Arbeitszeit – zu fördern. Damit möchten wir die Arbeitsmotivation stärken und die Bindung an unser Unternehmen weiter festigen.

Ergriffene Maßnahmen:

- Kostenloses Wasser und Fairtrade-Kaffee für Mitarbeitende
- Radchecktag in Kooperation mit den Kreiskliniken Reutlingen
- Teilnahme am Reutlinger Stadtlauf und Stadtradeln
- Nachhaltigkeitsgruppe unter Einbezug aller interessierter Mitarbeitenden
- Nachhaltigkeitstage - und Newsletter
- Rauchstopp- Infotag für Mitarbeitende
- Corporate Benefits Kooperation



PP.rt, 2024

4.3.7 Ergebnisse und Entwicklungen

- **Erster Nachhaltigkeitstag 2024**

Im Oktober 2024 fand im Rahmen der Baden-Württemberg-Nachhaltigkeitswochen „KLIMA.LÄND.TAGE 2024“ der PP.rt-Nachhaltigkeitstag statt. Dieser bot den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich intensiv mit nachhaltigen Themen auseinanderzusetzen, Informationen auszutauschen und gemeinsam Ideen für mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen zu entwickeln. Die Veranstaltung hat gezeigt, wie wichtig es ist, Nachhaltigkeit aktiv im Unternehmensalltag zu verankern und die Mitarbeitenden einzubeziehen.

- **Nachhaltigkeitsgruppe**

Aus dieser Initiative entstand die berufsgruppenübergreifende Nachhaltigkeitsgruppe, die sich regelmäßig trifft und in enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung eigene Projekte umsetzt. Die Gruppe bietet Raum für Austausch, fördert Transparenz und stärkt die gemeinsame Motivation für nachhaltige Entwicklungen.

- **Einführung eines Nachhaltigkeitsnewsletter**

Um die Beteiligung aller Mitarbeitenden zu fördern, wurde ein eigener Bereich im Organisationshandbuch eingerichtet. Zudem wird ein Nachhaltigkeitsnewsletter von der Gruppe erstellt und regelmäßig an die Belegschaft versendet. So erhalten die Mitarbeitenden einen einfachen Zugang zu Informationen und werden kontinuierlich für nachhaltiges Verhalten sensibilisiert.

- **Mitarbeitendenbenefits**

Im Bereich Mitarbeitendenbenefits konnten zudem neue Kooperationen geschlossen werden, die das bestehende Angebot erweitern und zusätzliche Anreize schaffen. Dadurch erhöhen wir nicht nur die Arbeitgeberattraktivität, sondern leisten zudem einen Beitrag zur Lebensqualität unserer Mitarbeitenden sowie zur Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens.

- **Rauchstopp- Beratung für Mitarbeitende**

Die PP.rt ist bereits als „Rauchfreies Krankenhaus“ zertifiziert und bietet Raucherentwöhnungsprogramme für Patient*innen an. Dieses Angebot wurde nun auf die Mitarbeitenden ausgeweitet: So gab es zum Beispiel einen Rauchstopp-Informationsstand, der allen Interessierten offenstand.

4.3.8 Indikatoren

Indikator 1: Anzahl der der Mitarbeiter, die sich für Corporate Benefits registriert haben

- Seit Start im Juli 2025 sind 83 Mitarbeitende aktiv dabei.
- Zielsetzung: weitere Steigerung bei zunehmender Mitarbeitendenzahl
- Im Berichtszeitraum wurde das Angebot erstmalig etabliert.

Indikator 2: Ideen aus der Nachhaltigkeitsgruppe, welche umgesetzt wurden zum Leitsatz 7

- Vier konkrete Projekte konnten realisiert werden.
- Zielsetzung: Umsetzung weiterer Ideen
- Im Berichtszeitraum wurde die Nachhaltigkeitsgruppe erstmalig etabliert.

4.3.9 Ausblick

Für den Leitsatz 7 wird der Schwerpunkt weiterhin auf der Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie auf der Förderung des Bewusstseins für die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden liegen. Unser Ziel ist es, die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden nachhaltig zu fördern und zu erhalten.



PP.rt, 2024

Folgende Maßnahmen sind geplant:

- Ableitung gezielter Maßnahmen aus der Mitarbeitendenbefragung zum Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz im Herbst 2025
- Aufbau eines systematischen Programms zur betrieblichen Gesundheitsförderung
- Kommunikation der Angebote innerhalb der Mitarbeitendenschaft
- Maßnahmen zur Reduzierung der Rauchbelastung in allen Bereich

5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 02 – Klimaanpassung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kühle Innenräume ohne die Verwendung einer Klimaanlage 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wärmeschutzfolien für die Fenster (keine Klimaanlage) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kühlere Arbeits- bzw. Wohnumgebung für Mitarbeitende und Patient*innen ohne die Nutzung einer Klimaanlage 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prüfung weiterer Maßnahmen zur Hitzereduktion
Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anpassung der bezogenen Güter ▪ Reduktion der Abfallmenge 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bezug regionaler und fairer Produkte (z.B. Milch und Kaffee) ▪ Einführung der Hafermilch auf den Bestelllisten der Stationen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verwendung von Hafermilch 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Neues Entsorgungskonzept
Leitsatz 04 – Biodiversität	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erhalt der Bestäuber-Insekten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufstellung der Insektenhotels 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erhalt und Förderung der Grünflächen im Städtischen Klinikbereich 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anpassung unserer Grünflächen an steigende Temperaturen.
Leitsatz 05 – Produktverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hinterfragen und Überarbeiten der hausinternen Prozesse aus Sicht der Nachhaltigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nachhaltigkeitsgruppe und Nachhaltigkeitsnewsletter 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen in der Mitarbeitendschaft verstärkt ▪ Raum für Anregungen und Feedback geschaffen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeitende und Patient*innen zu nachhaltigem Verhalten informieren und motivieren
Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicherstellung eines angenehmen Arbeitsumfeldes für unsere Mitarbeitenden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufstellung der entsprechenden Dienstvereinbarungen ▪ Mitglied bei Bündnis für 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bezug von fair produzierten Produkten ▪ Aufruf zu Demonstrationen zur Verteidigung der Demokratie 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verstärkte Einflussnahme im Bereich der Lieferketten

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
		Menschenrechte, Reutlingen		
Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einholung und Berücksichtigung von Feedback der Anspruchsgruppen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen ▪ Regelmäßige Patient*innen-Befragungen ▪ Regelmäßige Berichterstattung an Gesellschafter 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ableitung und konkrete Umsetzung von Maßnahmen aus Befragungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeitendenbefragung im Herbst 2025 ▪ Regelmäßige Patient*innenbefragung sektorenübergreifend
Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wirtschaftlich haushalten und handeln ▪ Nachwuchsförderung und Mitarbeitendenbindung trotz Fachkräftemangel 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Investitionen abwägen und bei Bedarf tätigen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deckung des Personalbedarfs ▪ Neue Kooperationen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erweiterung des Ausbildungsangebots ▪ Sicherung des Versorgungsauftrags ▪ Qualitätssicherung ▪ Schaffung flexibler Arbeitsplätze
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Positive Veränderungen in der Gesellschaft herbeiführen ▪ Erweiterung der PIA Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Breite Versorgung psychisch kranker Menschen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ weitere enge Kooperation mit unserer Schwestergesellschaft GP.rt ▪ Aufsuchende und ambulante Angebote ausweiten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicherung der Versorgung von Menschen mit psychischen Erkrankungen im Versorgungsgebiet Reutlingen
Leitsatz 11 – Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nachkommen der Berichtspflichten ▪ Kommunikation der Nachhaltigkeitsbestrebungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erstellung einer THG Bilanz inklusive Scope3 ▪ Bilanzierung im Jahresabschluss nach den Grundsätzen "Großer Kapitalgesellschaften" 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erstellung der Ausgangsbilanz 2023, inklusive des freiwilligen Scope 3 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterführende Berichterstattung

Leitsatz	Ziele	Maßnahmen und Aktivitäten	Ergebnisse und Entwicklungen	Ausblick
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anregung zur Thematisierung von Nachhaltigkeit in verschiedenen Arbeitsbereichen ▪ Berufsgruppenübergreifende Sammlung und Umsetzung nachhaltiger Ideen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufsgruppenübergreifende Nachhaltigkeitsgruppe mit regelmäßigen Treffen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementierung einer Nachhaltigkeitsgruppe 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Austausch über Nachhaltigkeitsthemen erhöhen

6. Unser Klimawin BW-Projekt

Mit unserem Klimawin BW-Projekt leisten wir einen Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

6.1 Das Projekt

Unser Nachhaltigkeitsprojekt wird von unseren Auszubildenden gemeinsam mit den Verantwortlichen der KlimaWin organisiert, vorbereitet und umgesetzt. Ziel ist es, das Bewusstsein für nachhaltiges Handeln zu stärken und konkrete Maßnahmen im Arbeitsalltag zu erarbeiten. Der Zeitraum für das Projekt ist vom November 2025 bis März 2026 geplant. Dabei sollen alle Azubis im ersten Ausbildungsjahr sowie Auszubildende der Pflegehilfe aktiv eingebunden werden, um eine breite Beteiligung zu gewährleisten. Das Projekt bezieht sich auf einen der 12 Leitsätze der KlimaWin, um einen klaren Fokus zu setzen und die Bedeutung nachhaltiger Entwicklung zu unterstreichen. Für die Umsetzung stehen jedem Azubi 6 Arbeitsstunden zur Verfügung, die in Absprache mit den Fachkräften genutzt werden können. Zudem wird es Unterstützung durch erfahrene Fachkräfte geben, die bei der Planung und Durchführung beratend zur Seite stehen. Ziel ist es, gemeinsam praktische Ideen zu entwickeln, die im Arbeitsalltag umgesetzt werden können, um einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten und das Bewusstsein für Nachhaltigkeit in unserer Einrichtung zu stärken sowie den Vorgaben der KlimaWIN BW entsprechen.



PP.rt, 2024

6.2 Art und Umfang der Unterstützung

Umfang der Förderung: ca. 6 Arbeitsstunden pro Auszubildenden (bei 10 Azubis), entsprechende Materialkosten, wenn notwendig.

6.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Durch den Start des Projekts im Herbst 2025, mit Start des neuen Ausbildungslehrganges, werden die Ergebnisse Teil des Berichts 2025/26.

6.4 Ausblick

Nach erfolgreichem Abschluss unseres KLIMAWIN Projekts "Insektenhotels und Vogelhäuser in unseren Patientengärten", widmen wir uns im Jahr 2025 einem neuen Projekt.



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

Impressum

Herausgeber

PP.rt
Gemeinnützige Gesellschaft für Psychiatrie Reutlingen mbH
Wörthstraße 52/1, 72764 Reutlingen

Telefon: +49 7121 92000 E-Mail: info@pprt.de

Internet: www.pprt.de

Mitglied im Diakonischen Werk Württemberg

Geschäftsführung: Prof. Dr. Gerhard Längle, Marc Böhringer

Ansprechpersonen

Max Julius Steinacker

stellv. Kaufmännischer Direktor

Telefon: 07121 9200-134

Max-Julius.Steinacker@pprt.de

Maike Scheffold

stellv. Pflegedirektorin

Telefon: 07121 9200-205

Maike.Scheffold@pprt.de

Pia Edelmann

Fachbereich Personal

Telefon: 07121 9200-132

Pia.Edelmann@pprt.de

Stand

25.08.2025